

TITLE COVID-19 SCHEDA INFORMATIVA - Le FAQ (domande frequenti) relative al luogo di lavoro

Disclaimer Esclusioni

Questa guida non fornisce altro che un orientamento generale riguardo i diritti minimi. Dovreste chiedere consiglio al vostro sindacato sul vostro settore specifico come anche la vostra situazione particolare. Attinenti accordi, categorie, contratti di lavoro o politiche relative al vostro luogo di lavoro potrebbero offrire condizioni più vantaggiose per i lavoratori inclusi i lavoratori occasionali.

Dove devo cercare per conoscere i propri diritti lavorativi?

Le norme minime sulle condizioni di lavoro e di occupazione per la maggior parte dei lavoratori [\[1\]](#) sono contenute nel “National Employment Standards” (NES) del *Fair Work Act 2009* e nella più aggiornata stesura della categoria relativa alla vostra industria.

Il vostro luogo di lavoro potrebbe avere un contratto collettivo o un’accordo integrativo che prevede diritti più vantaggiosi. Troverete le condizioni relative al vostro lavoro in un contratto di lavoro scritto o potreste trovarle nelle politiche e procedure relative al vostro luogo di lavoro.

Ogni lavoratore ha il diritto di condizioni di lavoro sane e sicure. Ogni State e Territory australiano ha normative in materia di salute e sicurezza - “Work Health and Safety (WHS)” che conferiscono diritti ai lavoratori, ai rappresentanti dei lavoratori responsabili per la salute e sicurezza (health and safety representatives (HSRs) ed i sindacati per far applicare pratiche lavorative più sane e sicure.

Se non siete sicuri dove trovare i vostri diritti lavorativi rivolgetevi al vostro sindacato.

Cosa deve fare il mio datore di lavoro?

Le normative WHS impongono ai datori di lavoro di adottare tutte le misure possibili allo scopo di eliminare o minimizzare il rischio ai dipendenti ed altri di contrarre COVID -19. Ciò renderà necessario, al datore di lavoro elaborare un programma di lavoro COVID-19 con una serie di misure destinate a rispondere alle esigenze della vostra particolare industria

Attualmente non esiste alcun vaccino contro il COVID-19. Le misure di controllo più efficaci sono individuare i portatori del virus ed aiutarli ad isolarsi in modo di evitare di esporre altri al virus.

I datori di lavoro devono realmente coinvolgere e consultarsi con i lavoratori ed i sindacati sulle misure da mettere in atto per controllare i rischi posti dal COVID-19 alla salute e sicurezza. I lavoratori devono essere forniti di indicazioni precise e le linee di guida sulle aspettative da parte del lavoratore, in particolare:

- i lavoratori devono essere ben consapevoli di quando star lontano dal luogo di lavoro,
- quali misure adottare se si ammalano,
- quali sono i sintomi a prestare particolare attenzione.[\[2\]](#)

Si sa che gli interventi più efficaci da parte del datore di lavoro sono di chiedere ai dipendenti di individuare contatto con casi potenziali o probabili del COVID-19 e di mantenere economicamente il dipendente durante il periodo di isolamento tramite il pagamento del congedo retribuito. Lo svantaggio finanziario costituisce un serio ostacolo all’auto-dichiarazione e l’isolamento, particolarmente per i lavoratori occasionali ed a basso reddito e quindi rappresenta un rischio che va controllato tramite il pagamento del congedo retribuito. I lavoratori occasionali e di basso reddito sprovvisti di congedo retribuito, ed in modo particolare per coloro con dipendenti a carico, sono probabilmente soggetti a maggior difficoltà economica per cui saranno più propensi a continuare a lavorare. Nessun lavoratore deve essere costretto a scegliere tra misure di salute e sicurezza e la busta paga.

Per ulteriori informazioni sulle prassi migliori aziendali cliccare qui [here](#)

Il mio datore di lavoro è obbligato a permettermi di lavorare da casa?

Date le circostanze, il vostro datore di lavoro è tenuto a favorire il lavoro da casa, se potete svolgere le vostre mansioni a distanza. La limitazione dei contatti sociali (il lavoro a distanza) è la misura più efficace per controllare il contatto con il COVID-19. Se il vostro datore di lavoro non ha adottato il lavoro a distanza, dovrete mettervi in contatto con il vostro sindacato per chiedere informazioni se è sicuro o no presentarsi sul luogo di lavoro (vedere sotto)

Posso rifiutare di lavorare?

Ai sensi delle normative WHS avete il diritto di rifiutare di lavorare o di smettere di lavorare quando vi sono ragionevoli motivi di temere che sarete esposti a gravi rischi di salute e sicurezza da una situazione di pericolo immediata o imminente. Il rischio grave di esposizione ad infezione dal COVID-19 è conforme a tale definizione.

Se ritenete che sul vostro posto di lavoro esiste un grave rischio di contatto con il COVID-19 dovete chiedere immediatamente un consiglio al vostro sindacato o il rappresentante HSR (Health & Safety Representative).

Il rappresentante HSR è autorizzato a dare istruzioni affinché il lavoratore sospenda il lavoro poco sicuro se il rappresentante valuta che il lavoratore verrà esposto a gravi rischi di salute e sicurezza da una situazione di pericolo immediata o imminente. Il rappresentante HSR deve prima consultarsi e tentare di risolvere il problema con l'azienda a meno che il rischio sia così grave, immediato ed imminente che non sarebbe ragionevole consultarsi. Nel caso che il lavoro viene sospeso o rifiutato, voi ed il rappresentante HSR dovete comunicarlo al vostro datore di lavoro al più presto.

Vi potreste essere chiesto di fare un lavoro diverso, come per esempio lavorare da casa. Dovete osservare le disposizioni rilasciate dal vostro datore di lavoro purché siano sicure ed opportune per voi.

Il rappresentante HSR può decidere di rilasciare un "Provisional Improvement Notice (PIN)" un attestato che richiede al datore di lavoro di apportare modifiche ad una prassi lavorativa per ridurre o eliminare un rischio. Il rappresentante HSR deve prima consultarsi con il datore di lavoro. Una volta rilasciato il PIN, il datore di lavoro ha 7 giorni per rimediare la situazione. Se il problema non è stato risolto dopo 8 giorni il rappresentante HSR ha il diritto di chiamare un ispettore.

Per ulteriori informazioni su i rischi alla salute e sicurezza del COVID -19 cliccare qui [here](#)

Sono malato ed ho ricevuto ordini di rimanere a casa. È legale?

I datori di lavoro possono dare ordini ai loro dipendenti che hanno contratto il COVID-19 o che sono a rischio d'infezione di non venire a lavoro per un determinato periodo di tempo o finché il medico dichiara la guarigione.

Tale disposizione deve essere legittima e fondata, il che significa che il datore di lavoro deve agire in modo corretto basandosi su informazioni concrete dei rischi reali alla salute e sicurezza. Queste informazioni devono conformarsi con le linee di guida sulla salute e quarantena del governo australiano. Le leggi WHS richiedono conformità, in quanto possibile e ragionevole, sia da parte dei lavoratori che dalle altre persone presenti sul luogo di lavoro quando tale direttiva viene rilasciata dal datore di lavoro. I lavoratori hanno l'obbligo di tutelare la propria salute e sicurezza e di non devono arrecare alcun danno alla salute e sicurezza degli altri.

Se vi è ordinato di rimanere a casa per motivi di salute e sicurezza, dovete essere pagati. In queste circostanze i datori di lavoro non possono mandarvi in cassa integrazione senza paga e non possono chiedervi di prendere le ferie o il sabbatico legato all'anzianità di servizio (long service leave) dato che questo congedo è per il riposo e le ferie.

Se siete un lavoratore occasionale, dovrete chiedere al datore di lavoro di pagarvi il congedo (special leave) speciale per il periodo di isolamento e dovrete presentare la domanda per iscritto. Dovrete inoltre capire se esiste un contratto collettivo o un'accordo integrativo, un contratto di categoria,

contratti di lavoro o politiche relative al vostro luogo di lavoro che potrebbero influire i vostri diritti. Anche nel caso che non avete il diritto tramite il contratto collettivo o l'accordo integrativo di presentare domanda per il congedo speciale (special leave) non esiste alcuna ragione per la quale il vostro datore di lavoro non possa pagarvi il congedo speciale (special leave) su vostra richiesta.

Come risultato del COVID-19 ho più lavoro che prima, mi può essere chiesto di lavorare ore in più?

Alcuni lavoratori, come per esempio coloro che lavorano nel settore sanitario o in altri settori essenziali possono riscontrare un aumento di lavoro come risultato del COVID-19. Ai lavoratori potrebbe essere richiesto di effettuare orari di lavoro più lunghi ma soltanto se il numero di ore richiesto sia ragionevole. Per capire se le ore in più siano ragionevoli si deve prendere in considerazione fattori come se le ore saranno pagate come straordinarie, il ruolo professionale, le responsabilità familiari, e considerazioni inerenti alla salute e sicurezza. Avete il diritto di rifiutare di lavorare le ore in più richiestovi se sono irragionevoli.

Cosa succede se mi trovo bloccato all'estero come risultato di un divieto di viaggio o se il governo mi richiede di fare la quarantena o di isolarmi?

Dovete comunicare la situazione al vostro datore di lavoro al più presto possibile e chiedere che siete retribuiti con la paga per le ferie annuali. Dovreste poter far richieste di essere retribuiti con la paga ferie che avete se lo desiderate. Se invece non avete ferie dovreste presentare domanda per iscritto per il congedo speciale (special leave). Non dovreste trovarvi senza paga come risultato di un divieto di viaggio.

Non sono malato ma mi è stato ordinato di isolarmi o lavorare da casa. È legale?

I datori di lavoro possono chiedere ai loro dipendenti di lavorare da casa o isolarsi a condizione che la disposizione sia legittima e ragionevole e permessa dall'accordo integrativo o il contratto di categoria, e/o necessario per soddisfare gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro.

I datori di lavoro hanno l'obbligo di assicurare che la sistemazione del lavoro da casa sia, laddove possibile, sano e sicuro incluso fornire gli apparecchi idonei. I lavoratori in queste situazioni non dovrebbero perdere il minimo di paga né sostenere costi aggiuntivi. Se fosse il caso di sostenere costi questi dovrebbero essere rimborsati dal datore di lavoro. Se siete impossibilitati di presentarvi a lavoro dovete essere retribuiti il vostro salario normale finché l'ordine di non presentarsi a lavoro vige. I lavoratori occasionali sono incoraggiati a presentare domanda per iscritto per il congedo speciale (special leave) per mantenersi economicamente durante il periodo di isolamento ordinato dal datore di lavoro (vedere sotto).

Non sono malato di COVID-19 e non soddisfo i criteri di quarantena ma preferirei rimanere a casa.

Esistono diversi motivi per i quali un lavoratore potrebbe desiderare adottare un approccio prudente e starsene lontano dal posto di lavoro incluso l'età o una condizione medica o la responsabilità di prendere cura di un neonato. Se avete una ragione medica per la quale dovete evitare di andare a lavoro dovreste fornire le prove mediche e presentare domanda per il pagamento del congedo malattia o accompagnatore (paid personal/carers leave) se è a vostra disposizione. Se non avete il congedo malattia o accompagnatore (paid personal/carers leave) oppure se siete non avete diritto dovreste presentare, al vostro datore di lavoro, domanda per iscritto con spiegazione del motivo per il quale fate richiesta per il pagamento del congedo speciale (special leave). Questo congedo speciale (special leave) non è ancora un diritto universale ma non esiste alcun motivo di impedire al vostro datore di lavoro di attuare una risposta in base alla migliore prassi e accettare di pagare il congedo a tutti i loro

dipendenti colpiti dal COVID-19 inclusi i lavoratori occasionali. I lavoratori che desiderano isolarsi non devono essere svantaggiati economicamente.

Potreste anche chiedere al vostro datore di lavoro di apportare delle modifiche temporanee al vostro lavoro inclusi gli orari e la sede di lavoro. In base alle direttive governative che incoraggiano il distanziamento sociale, i datori di lavoro devono trovare soluzioni ragionevoli per assistere ai dipendenti di lavorare da casa. Dove questo non è possibile, i datori di lavoro dovrebbero mettere a disposizione il pagamento del congedo speciale (special leave) ai loro lavoratori in modo di tutelarli ed proteggere gli altri dal rischio d'infezione.

Secondo le normative WHS, avete il diritto di rifiutare o smettere di lavorare perché abbiate ragionevoli motivi di temere un rischio imminente alla vostra salute o sicurezza. Se vi viene dato un'ordine ragionevole per compiere lavoro alternativo (come il lavoro da casa) dovrete rispettare tale richiesta purché sia idonea e sicura.

Quanto congedo per malattia ho a disposizione?

In base al NES tutti i dipendenti, a parte i dipendenti occasionali, hanno diritto ad un minimo di 10 giorni di congedo per malattia (paid personal/carers leave) annualmente. Gli accordi integrativi, i contratti di categoria, i contratti di lavoro e le politiche e procedure relative al vostro luogo di lavoro andrebbero revisionati per controllare se spettano diritti più vantaggiosi sia ai dipendenti che ai lavoratori occasionali.

Il congedo per malattia (personal/carers leave) accresce durante l'anno e accumula di anno in anno. Il vostro datore di lavoro è obbligato legalmente a contabilizzare quanto congedo per malattia avete accumulato. Un datore di lavoro non può obbligarvi ad utilizzare il congedo per malattia. Avete il diritto di usufruire del congedo per malattia se non potete lavorare per motivi di malattia o infortunio; o se un componente della vostra famiglia ha bisogno di assistenza per motivo di malattia o infortunio o per un'emergenza inaspettata.

Salvo diversamente disposto nel vostro contratto di categoria o nell'accordo integrativo o nel contratto collettivo, il congedo per malattia deve essere pagato come minimo al tasso di compenso base per le normali ore di lavoro. I dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale hanno diritto al congedo malattia non retribuito se non hanno rimasto alcun congedo per malattia retribuibile.

Dovete avvisare il datore di lavoro che prenderete il congedo malattia al più presto possibile, questo potrebbe essere anche dopo che iniziate il congedo per malattia. Se il vostro datore di lavoro vi chiede "documentazione atta a giustificare agli occhi di una persona ragionevole" che voi o qualcuno di cui prendete cura è malato o infortunato o si trova in un'emergenza inaspettata dovete fornire la documentazione. Questo potrebbe includere un certificato medico o una dichiarazione giurata (statutory declaration).

Dato l'esigenza di isolarsi per 14 giorni, è probabile che il lavoratore esaurisca il congedo per malattia accumulato. Se siete colpiti dal COVID-19 ed avete esaurito tutto il congedo per malattia, dovrete presentare, al vostro datore di lavoro, per iscritto il pagamento del congedo speciale (special leave) in modo che non siate economicamente svantaggiati.

Le scuole e gli asili nido potrebbero rimanere chiusi per un periodo prolungato e devo prendere cura dei miei figli

I datori di lavoro dovrebbero adottare misure positive al fine di assistere i lavoratori a gestire le responsabilità della famiglia come risultato del COVID-19.

In base al decreto del *Fair Work Act*, potete richiedere modifiche sia alle ore lavorative che alla sede lavorativa se avete la responsabilità di prendere cura di un figlio o adulto malato o una persona disabile o una persona debole ed anziana. Il vostro datore di lavoro deve discutere il caso e deve realmente prendere in considerazione la vostra richiesta e gli è solo permesso di rifiutarla su fondati motivi d'affari. La risposta deve essere messa per iscritto. Questo è vostro diritto se siete un lavoratore occasionale o non con almeno 12 mesi di impiego presso il datore di lavoro.

E' vietato, al datore di lavoro, per legge licenziarvi o di essere trattati in maniera meno favorevole a cause delle vostre responsabilità di famiglia. Rivolgetevi all vostro sindacato se credete che siate discriminati per motivi di aumentata responsabilità di famiglia come risultato del COVID-19.

Sono obbligato a prendere le ferie annuali o il periodo sabbatico legato all'anzianità di servizio?

In base al NES, tutti i dipendenti, a parte i lavoratori occasionali, hanno il diritto ad un minimo di 4 settimane annuali di ferie pagate ogni anno. I lavoratori di turno hanno il diritto ad un minimo di 5 settimane annuali di ferie pagate ogni anno.

A seconda dell'anzianità di servizio ed il settore industriale, potreste avere diritto a un periodo sabbatico per anzianità di servizio compresi i lavoratori occasionali in alcuni degli states e territories australiani.

Le ferie annuali ed il periodo sabbatico per anzianità di servizio sono per il riposo e le ferie. Generalmente, si prendono le ferie annuali con un accordo tra il lavoratore ed il datore di lavoro. Non potete essere ordinati a prendere le ferie annuali o il periodo sabbatico per anzianità di servizio per coprire il costo dell'isolamento o i periodi di quarantena ma potreste chiedere di prendere le ferie per un periodo di congedo dal lavoro. I datori di lavoro non possono rifiutare senza ragione la richiesta di prendere un periodo di ferie pagate. Il datore di lavoro ha il diritto di chiedervi di prendere le ferie annuali, non godute ed accumulate in eccessivo (ma non il periodo sabbatico per anzianità di servizio). Dovreste controllare il vostro contratto collettivo o di categoria o rivolgervi al vostro sindacato per ulteriori informazioni.

Sono un dipendente occasionale. Quale sono i miei diritti?

Generalmente i dipendenti occasionali non hanno diritto al congedo per malattia o alle ferie annuali. Tuttavia se il vostro datore di lavoro vi richiede di non andare a lavoro, o dovete isolarvi dovreste chiedere al vostro datore di lavoro, per iscritto, il pagamento del congedo speciale (special leave) per coprire il periodo di isolamento o quarantena.

Questo congedo speciale (special leave) non è ancora un diritto universale ma non esiste alcun motivo di impedire al vostro datore di lavoro di attuare una risposta in base alla migliore prassi ed accettare di pagare il congedo a tutti i loro dipendenti colpiti dal COVID-19 compresi i lavoratori occasionali. I lavoratori che desiderano isolarsi non devono essere svantaggiati economicamente per causa della quarantena o l'isolamento.

I lavoratori occasionali che prendono cura di una persona colpita dal COVID-19 possono avere 2 giorni di congedo "badante" non pagato (unpaid carers leave) per ogni occasione se una persona del nucleo familiare ha bisogno di assistenza in caso di malattia, infortunio e "emergenza inaspettata". Inoltre, i lavoratori occasionali hanno diritto a 2 giorni di congedo per gravi motivi familiari per ogni persona del nucleo familiare questo comprende motivi di decesso di una persona del nucleo familiare o in caso che una persona del nucleo familiare contrae o sviluppa una malattia che mette la vita del malato in pericolo.

I lavoratori occasionali con almeno 12 mesi di servizio possono richiedere un sistema di lavoro flessibile per prendersi cura di un figlio o adulto malato, o di una persona disabile o di una persona debole ed anziana.

Gli accordi integrativi, i contratti di categoria, i contratti di lavoro e le politiche e procedure relative al vostro luogo di lavoro andrebbero revisionati per controllare se offrono diritti più vantaggiosi per i lavoratori occasionali.

Sono trattato in modo ingiusto perché il mio datore di lavoro sospetta che ho il COVID-19

Un lavoratore non deve essere perseguitato o illegittimamente discriminato contro per motivi di malattia o malattia sospetta o per motivi di razza, colore, nazionalità o origine sociale. In base al *Fair Work Act* non si può licenziare un lavoratore perché è temporaneamente assente dal lavoro per motivi di malattia o infortunio. Comunque, i datori di lavoro hanno il permesso di agire legalmente e ragionevolmente per limitare i rischi alla salute e sicurezza dei lavoratori ed altri, compreso il rischio di la di una malattia infettiva. Dovreste rivolgervi al vostro sindacato se credete che siete stati illegittimamente discriminati contro o perseguitati a causa del COVID-19.

Posso richiedere e ricevere il risarcimento se sono malato?

I lavoratori colpiti dal COVID-19 durante lo svolgimento delle loro mansioni lavorative possono chiedere il risarcimento per le ore di lavoro perse o per le cure mediche necessarie.

Potrebbe essere difficile fornire le prove per mostrare il contagio in occasione di lavoro dato il numero sempre maggiore di infezioni nella comunità. Dovreste mettervi in contatto con il vostro sindacato se non potete andare a lavoro a causa di un'infezione COVID-19 contratta a lavoro.

Il datore di lavoro può mettermi in cassa integrazione?

Il *Fair Work Act 2009* permette ai datori di lavoro di mettere i lavoratori in cassa integrazione (disoccupazione temporanea) senza paga in certe circostanze dove la situazione non permette al dipendente un impiego utile. Si potrebbero verificare situazioni dove il dipendente potrebbe essere impiegato utilmente facendo un'altro tipo di lavoro per evitare la cassa integrazione.

Se il datore di lavoro parla di cassa integrazione o voi stessi o i vostri colleghi siete messi in cassa integrazione, dovreste rivolgervi al vostro sindacato immediatamente.

Il datore di lavoro può valutare alternative anziché la cassa integrazione. Queste alternative includono congedo accumulato (come per esempio le ferie annuali), il trasferimento del lavoratore in una sede lavorativa diversa che potrebbe includere il job sharing, cioè il lavoro suddiviso con un'altro dipendente, e una sistemazione di lavoro flessibile come per esempio lavoro da casa.

Il risultato della cassa integrazione è che il lavoratore continua ad essere assunto ma non lavora e non percepisce la busta paga durante il period di cassa integrazione. Comunque si continua ad accumulare il congedo ferie e malattia mentre non si lavora.

Posso essere licenziato?

Un datore di lavoro può licenziare un dipendente se non c'è più bisogno di far fare il lavoro da nessuna persona. Il licenziamento deve essere genuino e questo include consultarsi con il lavoratore prima di prendere qualsiasi decisione. Un lavoratore che viene licenziato deve ricevere un preavviso e l'indennità di licenziamento.

Se il vostro datore di lavoro prevede di effettuare tali licenziamenti dovreste mettervi in contatto con il vostro sindacato.

[1] Alcuni dipendenti degli States e dei governi locali ed alcune attività del WA non sono coperti/protetti dal Fair Work Act – <https://www.fairwork.gov.au/about-us/legislation/the-fair-work-system>

[2] <https://www.safeworkaustralia.gov.au/doc/coronavirus-covid-19-advice-pcbus>